Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire

2006-2007

Rapport de rendement ministériel

L'honorable Peter Gordon MacKay, député
Ministre de la Défense nationale

Table des matières

SECTION I – APERÇU MINISTÉRIEL 1

Message du président 2

Déclaration du représentant de la direction 4

Tableau de concordance de l'architecture des activités de programme 5

Information sommaire 5

Résultats stratégiques 7

Priorités ministérielles – état du rendement 8

Contexte du rendement 9

Processus d'examen des plaintes concernant la police militaire 9

SECTION II – ANALYSE DES ACTIVITÉS DE PROGRAMME PAR RÉSULTAT STRATÉGIQUE 15

SECTION III – RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES 21

Renseignements organisationnels 22

Tableau 1 : Comparaison entre les dépenses prévues et les dépenses réelles (dont les ÉTP) 24

Tableau 2 : Ressources par activité de programme 24

Tableau 3 : Crédits votés et postes législatifs 25

Tableau 4 : Services reçus gratuitement 25

Tableau 5 : Réponse aux vérifications de l'exercice 2006-2007 25

Tableau 6 : ÉTATS FINANCIERS DE FIN D'EXERCICE 26

SECTION I – APERÇU MINISTÉRIEL

Message du président

Je suis heureux de présenter le *Rapport de rendement ministériel* 2006-2007 de la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire (la Commission).

La Commission a été créée en décembre 1999 pour assurer une supervision civile indépendante des services de police militaire du Canada. Elle supervise le processus de plaintes concernant la police militaire ou, plus précisément, leur examen et leur traitement par le grand prévôt des Forces canadiennes. Elle le fait à la demande du plaignant et mène une enquête indépendante si elle est dans l'intérêt du public, y compris par convocation d'enquêtes publiques, et examine les plaintes d'ingérence dans les enquêtes de la police militaire. Indépendante des Forces canadiennes et du ministère de la Défense nationale, la Commission veille à ce que le processus de plaintes soit accessible, juste et transparent pour toutes les personnes concernées.

L'année dernière a été à la fois intéressante et riche en rebondissements non seulement pour la Commission, mais également pour tous les organismes de surveillance des services de police et de sécurité du Canada. La « Commission Arar », *Commission d'enquête sur les actions des responsables canadiens relativement à Maher Arar*, a jeté l'éclairage sur l'examen civil de la police, non seulement au Canada, mais à l'échelle internationale. Jamais il n'a été plus important que nous honorions brillamment notre mandat.

La dernière année a présenté de nombreux défis que la Commission a relevés avec brio et positivisme. En effet, la tenue de nombre d'enquêtes a donné lieu à des recommandations et à des changements qui auront une incidence à long terme considérable sur les pratiques de la police militaire. L'enquête sur des plaintes d'ingérence a donné lieu à la révision, par le grand prévôt des Forces canadiennes, du document intitulé *Les Politiques et les directives techniques de la Police militaire*, qui a clarifié le rôle et les responsabilités des superviseurs de la police militaire au chapitre de l'intervention des autorités de surveillance et a défini plus précisément les relations adéquates entre la police militaire et la chaîne de commandement. Ces mesures devraient contribuer à améliorer leurs relations et l'exécution de leurs tâches respectives.

L'année a été chargée. Le nombre d'enquêtes menées par la Commission a doublé depuis l'année précédente. Par ailleurs, la Commission a tenu sa première audience publique en sept ans d'existence et a lancé trois nouvelles enquêtes d'intérêt public pour donner suite à des plaintes particulièrement graves ou fortement médiatisées concernent la conduite de la police militaire. Une fois de plus, la Commission a répondu de façon efficace et positive à l'augmentation du nombre et de la complexité des plaintes reçues et examinées. L'introduction d'une nouvelle norme de service et d'un nouveau mécanisme de conformité fera en sorte que les plaintes soient réglées plus rapidement. La mise en place de nouvelles procédures a rehaussé la qualité des enquêtes. On s'est également penché sur la rédaction de rapports. On a éliminé des étapes inutiles du processus de présentation de rapports lorsque les résultats d'une enquête ne requièrent pas de suivi de la part des responsables des Forces canadiennes. Par ailleurs, les rapports qui requièrent un suivi

d'observations ou de recommandations importantes ont été simplifiés, et on a déployé des efforts afin de mieux souligner les principaux sujets à traiter.

La Commission est toujours résolue à atteindre l'objectif du programme d'accroître, au sein de la police militaire en constante évolution, la sensibilisation à la Commission, au processus de plaintes et au rôle de la Commission pour garantir le respect des droits de la police militaire au cours du processus. La charge de travail accrue du volet enquête a toutefois eu préséance, et le programme de sensibilisation a été moins actif cette année que la précédente. Selon la charge de travail, le programme de rayonnement sera rétabli à son niveau précédent (de 5 à 7 visites annuelles des bases militaires) en 2007-2008.

À l'instar de la plupart des petites organisations, la Commission doit faire face au défi constant du roulement du personnel. À la fin de 2006-2007, la Commission prenait des mesures de dotation qui influaient sur près du tiers de ses ÉTP. Dans un micro-organisme de moins de 20 ÉTP, la structure organisationnelle est, à toutes fins pratiques, horizontale. Par conséquent, la plupart des promotions font en sorte qu'au lieu de monter au sein de la Commission, les employés doivent la quitter. Pour lutter contre cette situation, on réévalue avec soin les descriptions de tâches actuelles pour voir quelles sont les responsabilités précises qui sont nécessaires, celles qui peuvent être réalignées ou celles qui peuvent être consolidées. En créant un milieu de travail plus stimulant et plus riche en défis, la Commission sera en mesure de maintenir ses employés en poste plus longtemps, de stabiliser le milieu de travail et d'améliorer les services de qualité élevée déjà offerts.

En terminant, j'aimerais ajouter que la Commission s'engage à protéger et à améliorer le processus de traitement des plaintes et, ce faisant, à garantir aux membres des Forces canadiennes et à l'ensemble de la population canadienne qu'ils bénéficient des services d'une police militaire de très haute gamme.

Peter A. Tinsley
Président

Déclaration du représentant de la direction

Voici, pour présentation au Parlement, le *Rapport de rendement ministériel* (RRM) 2006-2007 de la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire.

Ce document a été préparé conformément aux principes énoncés dans le *Guide pour la préparation de la Partie III du Budget des dépenses de 2006-2007 : Rapports sur les plans et les priorités et Rapports ministériels sur le rendement.*

- Il respecte les exigences décrites dans les lignes directrices du SCT.
- Il est conçu selon la structure d'architecture d'activités de programme (AAP) approuvée en conformité avec la Structure de gestion, des ressources et des résultats (SGRR) du Conseil du Trésor.
- Il contient de l'information uniforme, exhaustive, équilibrée et exacte.
- Il fournit une base pour la reddition de comptes à l'égard des ressources et des autorisations qui sont accordées au Commissariat.
- Il fait état de la situation financière d'après les dépenses prévues approuvées par le Budget des dépenses et les Comptes publics du Canada.

Peter A. Tinsley
Président

Tableau de concordance de l'architecture des activités de programme

Afin d'accroître l'efficacité de notre présentation de rapports destinés au public, nous fournissons des tableaux de concordance afin de mieux expliquer l'architecture des activités de programme.

	2005-2006	2006-2007
Opérations	2,4	S/O
Services juridiques	1,7	S/O
Règlement des plaintes	S/O	3,4

La Commission a restructuré ses activités de programme, avec l'approbation du Conseil du Trésor, à compter de l'exercice 2006-2007. Elle a, notamment, fusionné ses deux activités de programme opérationnelles, Opérations et Services juridiques, pour former une seule activité de programme, en l'occurrence Règlement des plaintes, qui reflète plus exactement le mandat opérationnel de la Commission – régler les plaintes concernant la police militaire ainsi que les plaintes d'ingérence dans les enquêtes de cette dernière.

Information sommaire

Qui nous sommes

La Commission a été créée le 1er décembre 1999 pour assurer une supervision civile indépendante de la police militaire des Forces canadiennes et en vue d'être un organisme public indépendant devant rendre des comptes au Parlement par l'intermédiaire du ministre de la Défense nationale.

La Commission a pour rôle d'enquêter sur les plaintes de façon indépendante et impartiale, et de formuler des observations et des recommandations objectives en fonction des renseignements fournis par les plaignants, les personnes faisant l'objet de plaintes, les témoins et toute autre personne pouvant clarifier le déroulement des événements sous examen. La Commission doit rester impartiale au cours du processus de présentation de plaintes.

Ce que nous faisons

La Commission formule des recommandations en fonction des observations découlant de ses enquêtes et de ses examens indépendants et impartiaux. Même si les

recommandations fournies ne sont pas contraignantes, l'autorité responsable qui omettra d'y donner suite devra toutefois justifier sa décision auprès du président et du ministre de la Défense nationale. Bien que les recommandations du président puissent entraîner des sanctions pour la personne faisant l'objet d'une plainte, elles visent d'abord et avant tout à rectifier tout problème systémique susceptible d'avoir occasionné la situation qui a donné lieu, au départ, à une plainte.

Raison d'être

La Commission supervise le processus d'examen des plaintes concernant la conduite des policiers militaires dans l'exercice de leurs fonctions et traite les plaintes d'ingérence déposées par des membres de la police militaire qui croient qu'un autre membre des Forces canadiennes ou un haut fonctionnaire du ministère de la Défense nationale s'est ingéré, ou a tenté d'influencer, une enquête policière.

La Commission est un organisme qui fait preuve d'équité et d'impartialité dans ses enquêtes et ses examens, qui contribuent à un climat de confiance au sein de la police militaire et dont les résultats des décisions inspirent confiance.

Résultats stratégiques

La Commission vise un résultat stratégique : promouvoir et assurer les normes de conduite les plus élevées au sein de la police militaire dans l'exécution de leurs fonctions policières et dissuader l'ingérence dans toute enquête de la police militaire.

Ressources financières (000 $)		
2006-2007		
Dépenses prévues	**Autorisations totales**	**Dépenses réelles**
3 416	3 539	2 837
Ressources humaines (ÉTP)		
Prévues	**Réelles**	**Différence**
16	16	-

Priorités ministérielles

Nom	Type
1. Évaluation détaillée du processus de traitement des plaintes	En cours
2. Mise en place d'une initiative de règlement informelle et adoption de pratiques exemplaires à cet égard	Nouvelle
3. Mise en place d'un cadre exhaustif de mesure du rendement	Engagement antérieur
4. Tenue de réunions et de séances de travail avec les principaux intervenants des Forces canadiennes	En cours
5. Maintien de l'initiative de sensibilisation et présentations à l'intention de divers intervenants	En cours
6. Publication d'articles dans des revues, des journaux et des magazines	En cours
7. Accent sur le perfectionnement professionnel des employés	En cours
8. Amélioration des communications internes	En cours
9. Rectification des lacunes cernées dans le Sondage auprès des employés de la fonction publique de 2005	Nouvelle
10. Formation du personnel sur le respect des exigences de conformité des organismes centraux	Nouvelle
11. Mise en place du plan de vérification interne en procédant à des vérifications axées sur le risque	En cours

Priorités ministérielles – état du rendement

État du rendement				2006-2007
Résultat stratégique : promouvoir et assurer les normes de conduite les plus élevées des policiers militaires dans l'exercice de leurs fonctions et dissuader l'ingérence dans toute enquête de la police militaire.				
Résultats parallèles du gouvernement du Canada : Sûreté et sécurité des collectivités				
Priorité	**Activité de programme et résultats prévus**	**État du rendement**	**Dépenses prévues**	**Dépenses réelles**
1. Évaluation détaillée du processus de traitement des plaintes	Règlement des plaintes Traitement accéléré des dossiers pertinents	Résultat obtenu	75	Financée à l'interne
2. Mise en place d'une initiative de règlement informelle et adoption de pratiques exemplaires à cet égard	Règlement des plaintes Traitement accéléré des cas pertinents	Résultat non obtenu	100	-
3. Mise en place d'un cadre exhaustif de mesure du rendement	Règlement des plaintes Cibles et mesures clairement dégagées et efficaces	Résultat partiellement obtenu	75	Financée à l'interne
4. Tenue de réunions et de séances de travail avec les principaux intervenants des Forces canadiennes	Règlement des plaintes Meilleure relation de travail Rapidité et efficacité accrues du règlement des plaintes	Résultat obtenu	75	1
5. Publication d'articles dans des revues, des journaux et des magazines	Règlement des plaintes Sensibilisation accrue au rôle et au mandat	Reportée – couverture médiatique suffisante	15	
6. Accent sur le perfectionnement professionnel	Règlement des plaintes Main-d'œuvre bien formée, motivée et engagée, les efforts positifs sont reconnus comme il se doit	Résultat partiellement obtenu	75	24
7. Collaboration avec les employés et leurs représentants à améliorer les communications internes	Règlement des plaintes Main-d'œuvre mieux informée qui comprend mieux les exigences mises sur la Commission et ce qu'elle doit faire pour bien fonctionner et favoriser un meilleur rendement	Résultat obtenu	10	Financée à l'interne
8. Évaluation des conclusions du Sondage auprès des employés de la fonction publique de 2005 et rectification des lacunes cernées	Règlement des plaintes Traitement et règlement rapide des points qui préoccupent les employés	Résultat obtenu	20	Financée à l'interne
9. Formation du personnel sur le respect des exigences de conformité des organismes centraux et de la	Règlement des plaintes Conformité accrue	Résultat obtenu	20	Financée à l'interne

Commission				
10. Mise en place d'un plan de vérification interne et conduite de vérifications axées sur le risque	Règlement des plaintes Amélioration de la gestion des ressources	Reportée – vérification externe effectuée	30	

Contexte du rendement

La Commission a été créée en décembre 1999 pour assurer une supervision civile indépendante des services de police militaire des Forces canadiennes. Elle rend ses comptes au Parlement par l'intermédiaire du ministre de la Défense nationale. Grâce à ses efforts, la Commision contribue au professionnalisme de la police militaire et fait en sorte que cette dernière continue d'inspirer confiance aux Forces canadiennes ainsi qu'au ministère de la Défense nationale et à l'ensemble de la population canadienne.

Processus d'examen des plaintes concernant la police militaire

Afin de bien comprendre le rendement, il est nécessaire de bien comprendre le processus. La Commission a pour mandat de superviser le processus de plaintes concernant la police militaire ou, plus précisément, leur examen et leur traitement par le grand prévôt des Forces canadiennes. Elle est aussi chargée de faire l'examen indépendant de pareilles plaintes, au besoin, et de faire enquête sur les supposés cas d'ingérence dans les enquêtes de la police militaire. Vous trouverez plus bas un aperçu de chaque processus d'examen des plaintes.

Le grand prévôt des Forces canadiennes, chef de la police militaire, est le principal responsable de l'examen des plaintes concernant la police militaire. La Commission est autorisée à superviser l'examen et le traitement des plaintes par le grand prévôt et de mener des enquêtes indépendantes, au besoin, par exemple à la demande d'un plaignant.

L'examen des plaintes d'ingérence dans une enquête de la police militaire relève exclusivement de la Commission.

La Commission a le pouvoir d'assumer immédiatement la responsabilité de l'examen concernant la conduite d'un policier militaire et, le cas échéant, de tenir une audience publique lorsque le président détermine que pareille mesure est dans l'intérêt de la population.

Plaintes concernant la conduite d'un policier militaire

Une plainte pour inconduite est déposée
Toute personne, y compris un civil, peut déposer une plainte pour inconduite d'un policier militaire.
On encourage les règlements à l'amiable.

↓

La plainte fait l'objet d'une enquête par le grand prévôt
La Commission supervise le processus et peut, dans l'intérêt du public, assumer la responsabilité de l'enquête ou convoquer une audience publique.

↓

Demande de révision
Si insatisfait des résultats de l'enquête du grand prévôt, un plaignant peut demander à la Commission de réviser la plainte.

↓

La Commission révise la plainte
Au minimum, ce processus requiert un examen de la documentation liée à l'enquête du grand prévôt. Il est également possible que l'on ait un entretien avec le plaignant, la personne faisant l'objet d'une plainte et les témoins, et que l'on passe en revue les mesures législatives pertinentes ainsi que les politiques et procédures de la police.

↓

La Commission présente un rapport intérimaire
Selon la nature de la plainte, ce rapport est remis à un ou à plusieurs cadres supérieurs des Forces canadiennes ou du ministère de la Défense nationale.

↓

Avis d'action
L'avis d'action, qui est la réponse officielle au rapport intérimaire, décrit l'action, le cas échéant, entreprise ou prévue à la suite des recommandations de la Commission.

↓

La Commission présente un rapport final
Après examen de l'avis d'action, la Commission présente un compte rendu final de ses conclusions et recommandations. Des exemplaires du rapport sont remis, entre autre, au plaignant et à la personne faisant l'objet de la plainte.

Plaintes d'ingérence

Une plainte pour ingérence est déposée
Les membres de la police militaire qui mènent ou supervisent une enquête pourraient se plaindre d'ingérence dans leur enquête.

↓

La Commission fait enquête
La Commission a la compétence exclusive sur les plaintes pour ingérences.

↓

La Commission présente un rapport intérimaire
Le rapport intérimaire comprend un résumé de l'enquête de la Commission, de même que ses conclusions et ses recommandations. Ce rapport est présenté aux cadres supérieurs concernés des Forces canadiennes et du ministère de la Défense nationale.

↓

Avis d'action
Cette réponse officielle au rapport intérimaire décrit l'action, le cas échéant, entreprise ou prévue pour donner suite aux recommandations de la Commission.

↓

La Commission présente un rapport final
En tenant compte de la suite donnée à l'avis d'action, la Commission prépare un compte rendu final de ses conclusions et recommandations dans le dossier. Le plaignant et à la personne faisant l'objet de la plainte, entre autre, reçoivent une copie de ce rapport.

La participation de la Commission à l'examen des plaintes concernant la police militaire ou les plaintes d'ingérence donne lieu à l'élaboration, par le président, de rapports (intérimaire et final) contenant des observations et des recommandations. Le rapport intérimaire requiert une réponse d'un membre désigné du personnel supérieur de la Défense nationale ou des Forces canadiennes au sujet de la mesure prise ou prévue pour chacune des recommandations. Pareilles recommandations et leurs réponses renforcent le professionnalisme de la police militaire du Canada et contribuent à garantir l'intégrité et l'indépendance de cette police.

Contexte opérationnel

Gestion de la charge de travail

Un des défis auxquels est confrontée la Commission au jour le jour et une particularité de son contexte opérationnel est le fait qu'elle ne puisse pas prévoir le volume et la complexité des demandes qu'elle recevra. Il lui est également impossible de prédire avec exactitude le nombre de plaintes qu'elle jugera être d'intérêt public — plaintes qui

pourraient donner lieu à des enquêtes ou à des audiences publics qui sont plus coûteuses pour la Commission. Certaines plaintes sont directes et comportent des entrevues avec deux ou trois personnes, souvent au même endroit, et peuvent être conclues en quelques semaines. D'autres plaintes nécessiter des entrevues avec plus d'une douzaine de personnes à la grandeur du pays, exiger des milliers et des milliers de pages de preuves documentées et, par conséquent, durer plusieurs mois. Ainsi, la Commission doit gérer ses activités et affecter ses ressources afin de traiter le flux et le reflux de plaintes avec efficience.

Maintien en poste et formation

Un des défis constant auxquels doit faire face la Commission est celui de maintenir sa capacité de fonctionnement. Il s'agit d'un problème complexe. Le maintien en poste pose problème. Dans un « micro-organisme » de 16 personnes, où la plupart des employés ont des responsabilités et des compétences distinctes, le roulement du personnel pose un problème de taille au plan de la prestation de services. Par ailleurs, l'organisme est relativement horizontal. Il n'offre donc pas de possibilités d'avancement à la plupart des employés. Pour avancer, la plupart d'entre eux doivent quitter l'organisme. On se préoccupe aussi de maintenir le niveau d'expertise au sein de l'organisme. Les employés ont besoin de formation et de perfectionnement, mais le roulement et les exigences opérationnelles empêchent souvent la réalisation des plans de formation.

Mesure du rendement

La Commission est en voie de mettre en œuvre, en cinq volets, la Politique sur la structure de gestion, des ressources et des résultats (PSGRR). Au premier volet, le Conseil du Trésor a approuvé les résultats stratégiques modifiés de la Commission ainsi que sa nouvelle architecture d'activités de programme. La Commission élabore et documente actuellement un cadre de mesure du rendement plus rigoureux et qui décrit avec plus de détails la structure de gouvernance (deuxième volet de la mise en œuvre de la PSGRR).

La Commission mesure son rendement en fonction de l'atteinte de son résultat stratégique dans deux secteurs très critiques, à savoir si les plaintes sont réglées rapidement et équitablement, et si la Défense nationale ou les Forces canadiennes donnent suite aux recommandations découlant des enquêtes. Dans les deux secteurs, la Commission a un bon rendement. Pour ce qui est de l'équité, à ce jour, il n'y a eu aucune demande d'examen judiciaire des décisions de la Commission. Comme il en est question plus bas, les recommandations de la Commission sont en voie de mise en œuvre. Pour ce qui est de la rapidité, les plaintes sont réglées de plus en plus rapidement. Quant à l'acceptation et à la mise en œuvre de recommandations, il y a lieu de noter que l'avis de mesure corrective, réponse officielle au rapport provisoire, décrit les mesures, le cas échéant, qui ont été prises ou qui le seront pour donner suite aux recommandations de la Commission. En général, avant la publication du rapport final, la Commission, dans les limites qui lui sont imposées par la *Loi sur la protection des renseignements personnels*,

s'assure que ses recommandations ont été mises en œuvre. Pour l'exercice 2007, la totalité des recommandations de la Commission ont été acceptées et mises en place.

Initiatives gouvernementales

Le gouvernement est en voie de mettre en œuvre un certain nombre d'initiatives pangouvernementales qui ont eu et qui continueront d'avoir une incidence marquée sur la charge de travail. La divulgation proactive, les initiatives relatives à la Politique sur la structure de gestion, des ressources et des résultats, les initiatives relatives au Cadre de responsabilisation de gestion et la mise en œuvre de mesures de modernisation des ressources humaines sont autant d'éléments qui engendrent de nouvelles charges de travail appréciables sans augmentation des ressources pour les assumer. Il est de plus en plus difficile de concentrer des ressources déjà lacunaires à la réalisation du mandat lorsqu'elles servent de plus en plus à répondre à d'autres exigences.

Sommaire du rendement

En plus de son mandat principal, la Commission a tenu à se pencher sur les points qui suivent au cours de l'exercice :

- la qualité de la prestation de service ainsi que l'efficacité et la rapidité du traitement des plaintes;
- la visibilité et les relations avec les principaux intervenants, le public-cible et les médias;
- la stabilisation du milieu de travail;
- la promotion d'une culture de confiance, de respect et de reconnaissance mutuels;
- la conformité aux exigences des organismes centraux et de la Commission.

Principales réalisations

En somme, la Commission a atteint la majorité des objectifs qu'elle s'était fixés. Un bref résumé de certaines de ses principales réalisations illustrera ce rendement positif.

- Elle a élaboré et adopté une nouvelle norme de service et une nouvelle approche à l'égard des enquêtes en vue de réduire le temps de règlement d'une plainte.
- Elle a offert un atelier exhaustif afin de raffiner et d'améliorer les processus d'examen.
- Elle a précisé ce qui constitue une ingérence dans une enquête de la police militaire.
- Elle a élaboré et mis en place une méthode de rapport plus harmonisée et efficace des observations et des recommandations de la Commission.
- Elle a fait accepter la totalité de ses recommandations.
- Elle a effectué une série de visites et de présentations dans un certain nombre de bases militaires afin de décrire le processus d'examen des plaintes concernant la police militaire et de faire valoir le bien-fondé de la supervision civile.

- Elle a révisé la structure interne et les processus de travail de la section des opérations pour jeter davantage l'éclairage sur les dossiers d'enquête.
- Elle a accru les contacts avec les médias.

Pour tout complément d'information au sujet des activités de la Commission, consultez son site Web à l'adresse : www.mpcc-cppm.gc.ca

Leçons apprises

La Commission a appris qu'elle doit mieux prévoir sa charge de travail et les ressources dont elle a besoin. Les enquêtes ne sont pas menées de façon constante; elles sont souvent interrompues. Il faudra donc mieux tenir compte des coûts d'enquête et des échéanciers, surtout puisque l'année tire à sa fin.

Le roulement du personnel pose problème. Malgré une meilleure planification des ressources humaines, il n'en demeure pas moins que la Commission est un petit organisme. Si l'on en juge par l'organigramme de la section III, il est évident que seuls quelques postes offrent des possibilités d'avancement, tandis que les autres sont, pour leur part, autonomes. La Commission doit composer avec le fait que ces employés quitteront la Commission lorsqu'ils pourront avoir une promotion ailleurs. Elle s'efforce de créer un milieu de travail à la fois stimulant et gratifiant, mais sans pouvoir garantir qu'elle sera en mesure de garder ses employés au moins deux ans. Lorsqu'il aura la chance d'être promu, l'employé partira. À la fin de mars 2007, on cherchait à doter 39 % des postes de la Commission.

SECTION II – ANALYSE DES ACTIVITÉS DE PROGRAMME PAR RÉSULTAT STRATÉGIQUE

Analyse par activité de programme

Résultat stratégique escompté : promouvoir et assurer les normes de conduite les plus élevées des policiers militaires dans l'exécution de leurs fonctions et dissuader l'ingérence dans toute enquête de la police militaire.

Activité de programme : règlement des plaintes – régler les plaintes concernant les membres de la police militaire ainsi que celles qui résultent d'ingérence dans les enquêtes de ces derniers.

Ressources financières (000 $)		
Dépenses prévues	Dépenses autorisées	Dépenses réelles
3 416	3 539	2 837
Ressources humaines (ÉTP)		
Prévues		Réelles
16		16

La Commission tire son autorité de la partie IV de la *Loi sur la défense nationale*, qui décrit la façon dont les plaintes concernant la conduite des policiers militaires et les plaintes d'ingérence dans les enquêtes de ces derniers doivent être traitées. La section précédente décrivait en détails les différents mécanismes de traitement des plaintes d'inconduite et d'ingérence. Par pouvoir discrétionnaire conféré par la loi, la Commission doit régler les questions qui lui sont soumises aussi informellement et rapidement que les circonstances et les considérations d'équité le permettent.

En 2006-2007, la Commission a surveillé le traitement de 36 cas de plaintes concernant la police militaire soumises à l'examen du grand prévôt des Forces canadiennes. Par ailleurs, le nombre d'enquêtes menées par la commission a doublé au cours de la dernière année. La Commission a, en outre, tenu la première audience publique de sa courte histoire. On a ouvert des enquêtes dans 11 demandes d'examen sur le traitement, par le grand prévôt, des plaintes d'inconduite. Trois enquêtes d'intérêt public ont été entamées au cours de l'exercice, tandis que la Commission a traité trois plaintes d'ingérence. L'ensemble des recommandations de la Commission contenues dans les 11 rapports présentés au cours de l'année ont été adoptés par le grand prévôt des Forces canadiennes ou le chef d'état-major de la Défense.

Une des priorités de la Commission a été de faire l'examen du processus de traitement des plaintes afin d'en améliorer l'efficacité. L'examen a été effectué, les processus ont été changés et une nouvelle norme de service pour les examens et les enquêtes a été établie, réduisant ainsi le temps prévu d'exécution de huit à cinq mois et demi. Par ailleurs, on a instauré une approche par équipe pour procéder aux enquêtes. Pareille approche est reconnue comme pratique exemplaire pour ce qui est d'obtenir des résultats de qualité et de mener à bien des enquêtes à plus courte échéance.

Une autre priorité a été d'établir un cadre de règlement informel fondé sur les pratiques exemplaires cernées d'autres tribunaux quasi judiciaires. Cette priorité a été reportée en raison de la charge de travail pressante tout au long de l'année.

On travaille toujours à la création et à la mise en œuvre d'un cadre officiel de mesure du rendement. On mesure déjà le rendement à l'interne, et on a officiellement fixé les échéances pour effectuer les principales opérations du processus de règlement des plaintes et présenté un rapport à cet effet. Toutefois, la Commission s'affaire toujours à dégager des façons de mesurer les résultats de son activité de règlement des plaintes plutôt que son débit. On se préoccupe de la question de l'attribution puisque, même si la Commission joue un rôle clé pour assurer le professionnalisme et les normes élevées de bonne conduite des policiers militaires dans l'exercice de leurs fonctions, elle n'est pas la seule responsable des résultats. Le plus difficile est de tenter de cerner, dans la mesure du possible, les résultats exclusivement attribuables aux efforts de la Commission.

Le président ne peut présenter de rapport final dans un dossier donné avant que les autorités militaires ou ministérielles compétentes n'aient donné suite au rapport provisoire. La Commission doit compter sur la coopération des autres pour veiller à ce que les dossiers soient réglés rapidement. Voilà pourquoi la Commission a tenue plusieurs réunions et séances de travail avec les principaux intervenants des Forces canadiennes une priorité – a concrétisé ces relations en augmentant le nombre de réunions au cours de l'année. À l'automne, on a tenu une séance pour faire le suivi d'une réunion qui a eu lieu en février afin de discuter de questions d'intérêt commun. Le dialogue continu avec les cadres supérieur du ministère de la Défense nationale et des Forces canadiennes, essential à la réussite globale des activités de la Commission, semble porter fruit puisque la totalité des recommandations de la Commission ont été acceptées au cours de la dernière année.

La Commission a poursuivi son programme de rayonnement pour 2006-2007, mais elle l'a réduit de façon importante (à deux visites sur les bases) en raison de l'augmentation du nombre de dossiers à traiter. Par ailleurs, la Commission ne comptait qu'un seul membre titulaire, le président. On n'a nommé aucun membre à temps partiel qui aurait pu contribuer au programme de rayonnement. Toutefois, il est possible que les efforts de sensibilisation cumulatifs des deux dernières années (2005-2006 et 2006-2007) aient contribué à l'augmentation de la charge de travail cette année. Ces efforts seront renouvelés dans l'année qui vient, car il est primordial que la police militaire et d'autres communautés connaissent le mandat de la Commission, le processus d'examen des plaintes et le rôle que joue la Commission pour assurer le respect de leurs droits au cours du processus.

La Commission avait également l'intention de mieux faire connaître le mandat et le rôle de la Commission en publiant des articles dans les revues, les journaux et les magazines, mais avec la publicité générée par la situation en Afghanistan, cette priorité a été jugée moins importante et reportée à l'an prochain.

La Commission a mis en œuvre sa politique d'apprentissage au début de 2005 en vue d'aider les employés à atteindre leurs objectifs professionnels. Cette politique veille aussi à ce que la Commission dispose d'une main-d'œuvre bien formée pour offrir son programme. Au cours de la dernière année, tous les employés ont préparé un plan de formation, approuvé par la direction, qui insistait sur les compétences essentielles, l'amélioration des compétences et le perfectionnement professionnel. On a disposé de financement adéquat pour offrir toutes les formations connexes, alors tous les plans de formation ont été achevés. Cependant, un roulement du personnel plus important que prévu a nécessité une augmentation appréciable des ressources affectées au recrutement, à la dotation et à l'orientation.

La Commission continue de travailler avec les employés et leurs représentants à améliorer les communications internes. On tient des réunions mensuelles du personnel pour discuter de questions d'intérêt pour le milieu de travail. Ces réunions contribuent non seulement à bien informer les membres du personnel au sujet des affaires courantes, mais elles permettent également souvent de traiter et d'apaiser les préoccupations de ces derniers. En outre, ces réunions comportent régulièrement un volet discussion sur les situations où des questions d'éthique sont soulevées et les mesures correctives adéquates à privilégier dans ces cas-là. Ces discussions servent à informer le personnel sur ce qui constitue un comportement éthique, à échanger des idées et à créer de bons rapports entre collègues. Le Comité consultatif patronal-syndical se réunit deux fois par année. Si les réunions ne sont pas plus fréquentes, c'est qu'il est difficile pour les délégués syndicaux de trouver du temps pour pareilles rencontres dans un organisme aussi petit où ils peuvent ne représenter qu'un seul employé. Néanmoins, la direction et les délégués syndicaux entretiennent une bonne relation de travail, ce qui a contribué à régler de façon rapide et satisfaisante nombre de questions au cours de l'année.

Le Sondage auprès des employés de la fonction publique de 2005 a donné une perspective des employés beaucoup plus positive que le sondage antérieur. L'équipe de gestion de la Commission a analysé les résultats du sondage de 2005, en a discuté avec employés et les a présentés pour discussion à une réunion du Comité consultatif patronal-syndical. Un plan d'action a été créé et mis en place pour traiter des secteurs nécessitant de plus amples améliorations.

La Commission vise à mieux se conformer aux exigences des organismes centraux. Par conséquent, au cours de la dernière année, dans le cadre du processus continu d'achat de biens et de services, on a offert, de façon informelle, aux gestionnaires et au personnel des renseignements et des conseils au sujet de la conformité dans les domaines des achats et des marchés. Il reste du travail à faire, mais on a quand même réalisé des progrès. Par ailleurs, s'ils montrent qu'il y a toujours place à l'amélioration, les résultats du Rapport ministériel sur l'obligation de rendre compte en dotation indiquent qu'on a satisfait à diverses exigences en matière de RH. En octobre 2006, la Commission de la fonction publique a déposé une vérification de suivi des mesures de dotation de la Commission. Elle a constaté qu'il y avait eu des améliorations au plan des dossiers et des mesures de dotation de la Commission, ainsi qu'au plan des services de RH offert par Travaux

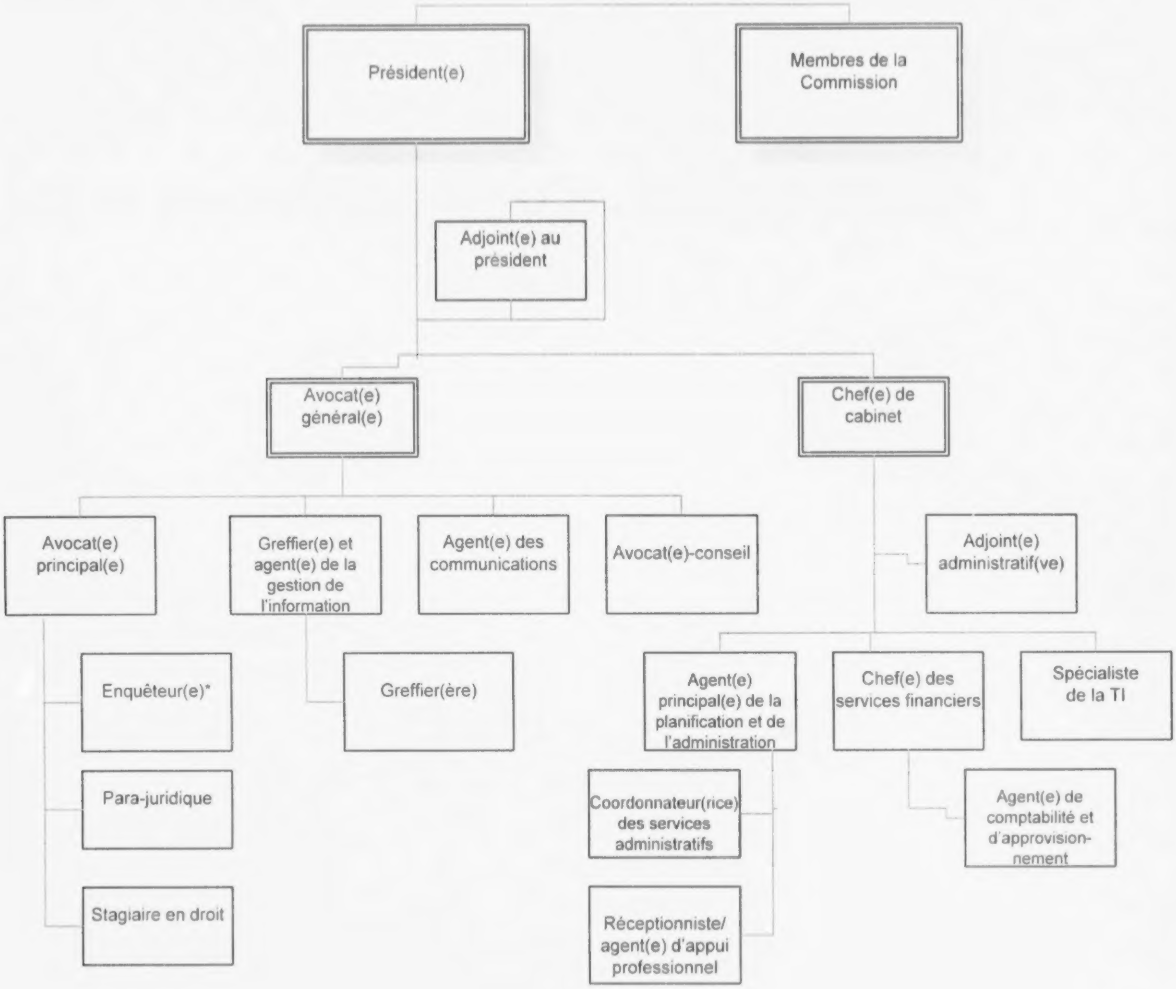
publics et Services gouvernementaux Canada. Par conséquent, les conditions imposées par le passé au service de dotation de la Commission ont été levées.

Le plan d'évaluation du risque de la Commission a été mis à jour au cours du dernier exercice pour faire en sorte que les secteurs à haut risque soient cernés comme il se doit et qu'une vérification interne soit planifiée. La Commission a participé à l'enquête initiale du contrôleur général à propos de la vérification interne des voyages et de l'hébergement, mais elle n'a pas été choisie pour une vérification détaillée. La Commission a demandé l'avis du contrôleur général au sujet de son plan de vérification interne à elle.

SECTION III – RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

Renseignements organisationnels

L'organigramme que voici montre la Commission en fonction de la restructuration de ses activités de programme.



* La Commission compte sur un bassin d'enquêteurs contractuels qualifiés.

Pour communiquer avec la Commission

- Téléphonez à notre ligne d'information :
  613-947-5625 ou sans frais au 1-800-632-0566

- Envoyez-nous un message par télécopieur :
  613-947-5713 ou sans frais au 1-877-947-5713

- Écrivez-nous :
  Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire
  270, rue Albert, 10e étage
  Ottawa (Ontario) K1P 5G8

- Venez nous rencontrer pour une consultation privée à l'adresse susmentionnée, de préférence sur rendez-vous.

- Envoyez-nous un courriel :
  commission@mpcc-cppm.gc.ca

- Visitez notre site Web :
  www.mpcc-cppm.gc.ca

- Questions des médias
  Par téléphone, au 613-947-5668, ou par courriel, à media@mpcc-cppm.gc.ca

Tableau 1 : Comparaison entre les dépenses prévues et les dépenses réelles (dont les ÉTP)

(en milliers)	2004-2005 Réelles	2005-2006 Réelles	2006-2007 Budget principal	2006-2007 Dépenses prévues	2006-2007 Autorisations totales	2006-2007 Réelles
Règlements des plaintes	2 985	2 703	3 416	3 416	3 539	2 837
Total	2 985	2 703	3 416	3 416	3 539	2 837
Moins : revenus non disponibles						
Plus : coût des services reçus gratuitement *	109	154		154		127
Coût net pour le ministère	3 094	2 857		3 569	3 539	2 964
Équivalents temps plein	16	15		16	16	16

**La cotisation de l'employeur au régime d'assurance de la fonction publique; la Commission paie ses frais d'hébergement, compris dans le règlement des plaintes (149 000 dollars) directement à Travaux publics et Services gouvernementaux Canada.*

Tableau 2 : Ressources par activité de programme

Activité de programme	2006-2007 Budgétaire (000 $) Fonctionnement	Total : dépenses budgétaires nettes	Total
Règlement des plaintes			
Budget principal	3 416	3 416	3 416
Dépenses prévues	3 416	3 416	3 416
Autorisations totales	3 539	3 539	3 539
Dépenses réelles	2 837	2 837	2 837

Tableau 3 : Crédits votés et postes législatifs

Crédit voté ou poste législatif	Libellé tronqué pour le crédit voté ou le poste législatif	2006-2007 (en milliers) Budget principal	Dépenses prévues	Autorisations totales	Réelles
20	Dépenses de programme	**3 119**	**3 119**	**3 331**	**2 629**
(S)	Contributions aux régimes des employés	**297**	**297**	**208**	**208**
	Total	**3 416**	**3 416**	**3 539**	**2 837**

Tableau 4 : Services reçus gratuitement

(en milliers)	2006-2007
Contributions couvrant la partie des primes d'assurance et des dépenses couvertes par le SCT (exception faite des fonds renouvelables) dont les employeurs sont responsables.	154
Total des services reçus gratuitement en 2006-2007	154

Tableau 5 : Réponse aux vérifications de l'exercice 2006-2007

Vérifications externes

Vérification de suivi auprès de la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire par la Commission de la fonction publique du Canada – rapport présenté en octobre 2006

http://www.psc-cfp.gc.ca/audit-verif/reports/2006/mpcc-followup/index_f.htm

Réponse générale de la Commision d'examen des plaintes concernant la police militaire : la vérification de suivi fait nombre d'observations et de suggestions valables, dont celles qui se rapportent à la Politique en matière de zone de sélection, la documentation au dossier et le système de surveillance exhaustif. La Commission mettra en œuvre ces suggestions et elle continuera de privilégier son approche des communications qui s'est révélée être rapide et efficace. Par ailleurs, les plans annuels comme les plans de formation et le plan intégré des activités et des ressources humaines seront mis à jour régulièrement. La Commission maintient son engagement à l'égard de son programme d'apprentissage continu pour la dotation et les autres activités liées aux ressources humaines. Toutes ces activités seront exécutées en vue d'améliorer constamment le rendement dans ces domaines.

Tableau 6 : ÉTATS FINANCIERS DE FIN D'EXERCICE

COMMISSION D'EXAMEN DES PLAINTES CONCERNANT LA POLICE MILITAIRE

Déclaration de responsabilité de la direction

La responsabilité de l'intégrité et de l'objectivité des états financiers ci-joints pour l'exercice terminé le 31 mars 2007 et toute l'information figurant dans ces états incombe à la direction de la Commission. Ces états financiers ont été préparés par la direction conformément aux conventions comptables du Conseil du Trésor, qui sont conformes aux principes comptables généralement reconnus du Canada pour le secteur public.

La direction est responsable de l'intégrité et de l'objectivité de l'information présentée dans les états financiers. Certaines informations présentées dans les états financiers sont fondées sur les meilleures estimations et le jugement de la direction et tiennent compte de l'importance relative. Pour s'acquitter de ses obligations au chapitre de la comptabilité et de la présentation des rapports, la direction tient des comptes qui permettent l'enregistrement centralisé des opérations financières de la Commission. L'information financière soumise pour la préparation des *Comptes publics du Canada* et incluse dans le *Rapport ministériel sur le rendement* de la Commission concorde avec les états financiers ci-joints.

La direction possède un système de gestion financière et de contrôle interne conçu pour fournir une assurance raisonnable que l'information financière est fiable, que les actifs sont protégés et que les opérations sont conformes à la *Loi sur la gestion des finances publiques*, qu'elles sont exécutées en conformité avec les règlements, qu'elles respectent les autorisations du Parlement et qu'elles sont comptabilisées de manière à rendre compte de l'utilisation des fonds publics. La direction veille également à l'objectivité et à l'intégrité des données de ses états financiers par la sélection, la formation et le perfectionnement d'employés qualifiés, par une organisation assurant une séparation appropriée des responsabilités et par des programmes de communication visant à assurer la compréhension des règlements, des politiques, des normes et des responsabilités de gestion dans toute la Commission.

Les états financiers de la Commission n'ont pas été vérifiés.

Peter A. Tinsley Président	Stanley Blythe Agent financier principal

Ottawa, Canada
Date :

COMMISSION D'EXAMEN DES PLAINTES CONCERNANT LA POLICE MILITAIRE

État des résultats *(non vérifié)*

Exercice terminé le 31 mars

(en dollars)

	2007	2006
Charges de fonctionnement		
Règlement des plaints		
Salaires et avantages sociaux	1 475 597	1 662 949
Services professionnels et spéciaux	997 668	625 652
Installations	148 813	154 097
Transports et télécommunications	94 734	114 539
Services publics, fournitures et approvisionnements	66 035	138 801
Amortissement des installations corporelles	41 173	36 582
Information	32 929	76 401
Locations	10 086	16 780
Autres	6 212	1 779
Coût de fonctionnement net	2 873 247	2 827 580

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

COMMISSION D'EXAMEN DES PLAINTES
CONCERNANT LA POLICE MILITAIRE
État de la situation financière *(non vérifié)*
Exercice terminé le 31 mars
(en dollars)

	2007	**2006**
Actifs		
Actifs financiers		
Débiteurs et avances (note 4)	107 154	169 405
Actifs non financiers		
Charges payées d'avance	-	2 889
Immobilisations corporelles (note 5)	162 770	115 137
Total des actifs non financiers	162 770	118 026
TOTAL	269 924	287 431
Passifs		
Créditeurs et charges à payer	205 520	403 156
Indemnités de vacances et congés compensatoires	78 107	65 951
Indemnités de départ (note 6)	214 637	272 827
Total des passifs	498 264	741 934
Avoir du Canada	(228 340)	(454 503)
TOTAL	269 924	287 431

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

COMMISSION D'EXAMEN DES PLAINTES CONCERNANT LA POLICE MILITAIRE

État de l'avoir du Canada ***(non vérifié)***

Exercice terminé le 31 mars

(en dollars)

	2007	**2006**
Avoir du Canada, début de l'exercice	(454 503)	(319 246)
Coût de fonctionnement net	(2 873 247)	(2 827 580)
Crédits de l'exercice utilisés (note 3)	2 836 971	2 702 599
Variation de la situation nette du Trésor (note 3)	134 999	(164 196)
Services fournis gratuitement par d'autres ministères (note 7)	127 440	153 920
Avoir du Canada, fin de l'exercice	(228 340)	(454 503)

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

COMMISSION D'EXAMEN DES PLAINTES CONCERNANT LA POLICE MILITAIRE

État des flux de trésorerie ***(non vérifié)***

Exercice terminé le 31 mars

(en dollars)

	2007	2006
Activités de fonctionnement		
Coût de fonctionnement net	2 873 247	2 827 580
Éléments n'affectant pas l'encaisse		
Amortissement des immobilisations corporelles	(41 173)	(36 582)
Services fournis gratuitement (note 7)	(127 440)	(153 920)
Variations de l'état de la situation financière		
Augmentation (diminution) des débiteurs et avances, et des charges payées d'avance	(65 140)	(46 049)
Diminution (augmentation) du passif	243 670	(116 126)
Encaisse utilisée par les activités de fonctionnement	2 883 164	2 474 903
Activités d'investissement en immobilisations		
Acquisition d'immobilisations corporelles	88 807	63 500
Encaisse utilisée par les activités d'investissement en immobilisations	88 807	63 500
Encaisse nette fournie par le gouvernement du Canada	(2 971 971)	(2 538 403)

Les notes complémentaires font partie intégrante des états financiers.

COMMISSION D'EXAMEN DES PLAINTES CONCERNANT LA POLICE MILITAIRE

Notes complémentaires aux états financiers (non vérifiés)

1. Mandat et objectifs

La Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire (la Commission) est un organisme quasi judiciaire qui relève du Parlement par l'entremise du ministre de la Défense nationale. Il s'agit d'une entité civile, externe et indépendante du ministère de la Défense nationale et des Forces canadiennes. La Commission a été créée à l'automne 1999 en vertu de la partie IV de la *Loi sur la défense nationale* (articles 250.1 à 250.53). Elle a pour mandat de surveiller et d'examiner les plaintes concernant la conduite des policiers militaires dans l'exercice de leurs fonctions et de traiter les plaintes pour ingérence dans le cadre d'une enquête de la police militaire.

2. Sommaire des principales conventions comptables

Les états financiers ont été préparés conformément aux conventions comptables du Conseil du Trésor, qui sont conformes aux principes comptables généralement reconnus du Canada pour le secteur public.

Les principales conventions comptables sont les suivantes :

a) Crédits parlementaires

La Commission est financée par le gouvernement du Canada au moyen de crédits parlementaires. Les crédits consentis à la Commission ne correspondent pas à la présentation des rapports financiers en conformité avec les principes comptables canadiens généralement reconnus étant donné que les crédits sont fondés, dans une large mesure, sur les besoins de trésorerie. Par conséquent, les postes comptabilisés dans l'état des résultats et dans l'état de la situation financière ne sont pas nécessairement les mêmes que ceux qui sont prévus par les crédits parlementaires. La note 3 présente un rapprochement général entre les deux méthodes de rapports financiers.

b) Encaisse nette fournie par le gouvernement

La Commission fonctionne au moyen du Trésor, qui est administré par le receveur général du Canada. La totalité de l'encaisse reçue par la Commission est déposée au Trésor, et tous les décaissements faits par la Commission sont prélevés sur le Trésor. L'encaisse nette fournie par le gouvernement est la différence entre toutes les rentrées de fonds et toutes les sorties de fonds, y compris les opérations entre les ministères fédéraux.

(non vérifiés)

c) Variation de la situation nette du Trésor

La variation de la situation nette du Trésor correspond à la différence entre l'encaisse nette fournie par le gouvernement et les crédits utilisés au cours d'un exercice. Il découle d'écarts temporaires entre le moment où une opération touche un crédit et le moment où elle est traitée par le Trésor.

d) Charges

Les charges sont comptabilisées selon la méthode de la comptabilité d'exercice :

- Les indemnités de vacances et de congés compensatoires sont passées en charges au fur et à mesure que les employés en acquièrent le droit en vertu de leurs conditions d'emploi respectives.
- Les services fournis gratuitement par d'autres ministères, par exemple les cotisations de l'employeur aux régimes de soins de santé et de soins dentaires, sont comptabilisés à titre de charges de fonctionnement à leur coût estimatif.

e) Avantages sociaux futurs

i. Prestations de retraite : Les employés admissibles participent au Régime de retraite de la fonction publique, un régime multi-employeurs administré par le gouvernement du Canada. Les cotisations de la Commission au régime sont passées en charges dans l'exercice au cours duquel elles sont engagées et elles représentent l'obligation totale de la Commission découlant du régime. En vertu des dispositions législatives en vigueur, la Commission n'est pas tenue de verser des cotisations au titre de l'insuffisance actuarielle du régime.

ii. Indemnités de départ : Les employés ont droit à des indemnités de départ, prévues dans leurs conventions collectives ou les conditions d'emploi. Le coût de ces indemnités s'accumule à mesure que les employés effectuent les services nécessaires pour les gagner. Le coût des avantages sociaux gagnés par les employés est calculé à l'aide de l'information provenant des résultats du passif déterminé sur une base actuarielle pour les prestations de départ pour l'ensemble du gouvernement.

f) Débiteurs et avances

Les débiteurs et les avances sont comptabilisés en fonction des montants que l'on prévoit réaliser. Des provisions sont établies pour les débiteurs dont le recouvrement est incertain.

(non vérifiés)

g) Immobilisations corporelles

Toutes les immobilisations corporelles et les améliorations locatives dont le coût initial est d'au moins 3 000 $ sont comptabilisées à leur coût d'achat. La Commission n'inscrit pas à l'actif les biens incorporels, les œuvres d'art et les trésors historiques ayant une valeur culturelle, esthétique ou historique.

Les immobilisations corporelles sont amorties selon la méthode linéaire sur la durée de vie utile estimative de l'immobilisation, comme suit :

Catégorie d'immobilisations	Période d'amortissement
Matériel informatique	3 - 4 ans
Équipement	3 - 5 ans
Améliorations locatives	10 ans

h) Incertitude relative à la mesure

La préparation de ces états financiers conformément aux conventions comptables du Conseil du Trésor, qui sont conformes aux principes comptables généralement reconnus du Canada pour le secteur public, exige de la direction qu'elle fasse des estimations et pose des hypothèses qui influent sur les montants déclarés des actifs, des passifs et des charges présentés dans les états financiers. Au moment de la préparation des présents états financiers, la direction considère que les estimations et les hypothèses sont raisonnables. Les principaux éléments pour lesquels des estimations sont faites sont le passif pour les indemnités de départ et la durée de vie utile des immobilisations corporelles. Les résultats réels pourraient différer des estimations de manière significative. Les estimations de la direction sont examinées périodiquement et, à mesure que les rajustements deviennent nécessaires, ils sont constatés dans les états financiers de l'exercice où ils sont connus.

3. Crédits parlementaires

La Commission reçoit la plus grande partie de son financement au moyen de crédits parlementaires annuels. Les éléments comptabilisés dans l'état des résultats et l'état de la situation financière d'un exercice peuvent être financés au moyen de crédits parlementaires qui ont été autorisés dans des exercices précédents, pendant l'exercice en cours ou qui le seront dans des exercices futurs. En conséquence, les résultats de fonctionnement nets de la Commission diffèrent selon qu'ils sont présentés selon le financement octroyé par le gouvernement ou selon la méthode de la comptabilité d'exercice. Les différences sont rapprochées dans les tableaux suivants :

(non vérifiés)

a) Rapprochement du coût de fonctionnement net aux crédits de l'exercice en cours utilisés

	2007	2006
	(en dollars)	
Coût de fonctionnement net	2 873 247	2 827 580
Rajustements pour les postes ayant une incidence sur le coût de fonctionnement net, mais qui n'ont pas d'incidence sur les crédits		
Ajouter (déduire) :		
Services fournis gratuitement par d'autres ministères	(127 440)	(153 920)
Amortissement des immobilisations corporelles	(41 173)	(36 582)
Autres	(2 503)	-
Diminution (augmentation) du passif pour les indemnités de départ	58 190	(1 379)
Remboursement des dépenses d'années antérieures	-	5 768
Diminution (augmentation) du passif des indemnités de vacances et des congés compensatoires	(12 156)	(5 200)
	2 748 165	2 636 267
Rajustements pour les postes sans incidence sur le coût de fonctionnement net, mais ayant une incidence sur les crédits		
Ajouter : Acquisition d'immobilisations corporelles	88 806	63 500
Augmentation des charges payées d'avance	-	2 832
Crédits de l'exercice en cours utilisés	2 836 971	2 702 599

b) Crédits fournis et utilisés

	Crédits fournis	
	2007	2006
	(en dollars)	
Crédit 20 – Dépenses de fonctionnement	3 331 000	3 791 000
Montants législatifs	208 043	237 678
Moins :		
Crédits annulés : Fonctionnement	(702 072)	(1 326 079)
Crédits de l'exercice en cours utilisés	2 836 971	2 702 599

(non vérifiés)

c) Rapprochement de l'encaisse nette fournie par le gouvernement et des crédits de l'exercice en cours utilisés

	2007	2006
	(en dollars)	
Encaisse nette fournie par le gouvernement	2 971 970	2 538 403
Variation de la situation nette du Trésor		
Remboursement des dépenses d'années antérieures	-	5 768
Diminution (augmentation) des débiteurs et des avances	62 251	46 049
(Diminution) augmentation des créditeurs et des charges à payer	(197 636)	109 547
Autres rajustements	386	2 832
Crédits de l'exercice en cours utilisés	2 836 971	2 702 599

4. Débiteurs et avances

Le tableau suivant donne le détail des débiteurs et des avances :

	2007	2006
	(en dollars)	
Débiteurs des autres ministères et organismes fédéraux	106 654	168 905
Avances aux employés	500	500
Total	107 154	169 405

(non vérifiés)

5. Immobilisations corporelles

(en dollars)

	Coût			
Catégorie d'immobilisations	**Solde d'ouverture**	**Acquisitions et transferts**	**Aliénations, transferts et radiations**	**Solde de clôture**
Matériel informatique	389 123	25 295	(165 824)	248 594
Équipement	-	165 824	-	165 824
Améliorations locatives	-	63 511	-	63 511
Total	389 123	254 630	(165 824)	477 929

	Amortissement accumulé			
Catégorie d'immobilisations	**Solde d'ouverture**	**Acquisitions et transferts**	**Aliénations, transferts et radiations**	**Solde de clôture**
Matériel informatique	273 986	40 114	(165 824)	148 276
Équipement	-	165 824	-	165 824
Améliorations locatives	-	1 059	-	1 059
Total	273 986	206 997	(165 824)	315 159

Catégorie d'immobilisations	**2007 Valeur comptable nette**	**2006 Valeur comptable nette**
Matériel informatique	100 318	115 137
Équipement	-	-
Améliorations locatives	62 452	-
Total	162 770	115 137

La charge d'amortissement pour l'exercice terminé le 31 mars 2007 s'élève à 41 173 $ (36 582 $ en 2006).

6. Avantages sociaux

a) Prestations de retraite

Les employés de la Commission participent au Régime de retraite de la fonction publique, qui est parrainé et administré par le gouvernement du Canada. Les prestations de retraite s'accumulent sur une période maximale de 35 ans au taux de 2% par année de services validables, multiplié par la moyenne des gains des cinq meilleures années consécutives. Les prestations sont intégrées aux prestations du Régime de pensions du Canada et du Régime de rentes du Québec et sont indexées à l'inflation.

(non vérifiés)

Tant les employés que la Commission versent des cotisations couvrant le coût du régime. En 2006-2007 les charges s'élèvent à 153 325 $ (175 000 $ en 2005-2006), soit environ 2,2 fois (2,6 en 2005-2006) les cotisations des employés.

La responsabilité de la Commission relative au régime de retraite se limite aux cotisations versées. Les excédents ou les déficits actuariels sont constatés dans les états financiers du gouvernement du Canada, en sa qualité de répondant du régime.

b) Indemnités de départ

La Commission verse des indemnités de départ aux employés en fonction de l'admissibilité, des années de service et du salaire final. Ces indemnités ne sont pas capitalisées d'avance. Les prestations seront prélevées sur les crédits futurs. Voici quelles étaient les indemnités de départ au 31 mars :

	2007	**2006**
	(en dollars)	
Obligation au titre des prestations constituées, début de l'exercice	272 827	271 448
Charge pour l'exercice	(58 190)	45 891
Prestations versées pendant l'exercice	-	(44 512)
Obligation au titre des prestations constituées, fin de l'exercice	214 637	272 827

7. Opérations entre apparentés

En vertu du principe de propriété commune, la Commission est apparentée à tous les ministères, organismes et sociétés d'État du gouvernement du Canada. Elle conclut des opérations avec ces entités dans le cours normal de ses activités et selon des modalités commerciales normales. De plus, au cours de l'exercice, elle reçoit gratuitement des services d'autres ministères, comme il est indiqué à la partie a).

a) Services fournis gratuitement

Au cours de l'exercice, la Commission a reçu gratuitement d'un autre ministère les cotisations de l'employeur au régime de soins de santé et au régime de soins dentaires. Ces services gratuits ont été constatés comme suit dans l'état des résultats de la Commission :

	2007	**2006**
	(en dollars)	
Cotisations de l'employeur au régime de soins de santé et au régime de soins dentaires	127 440	153 920

(non vérifiés)

Le gouvernement a structuré certaines de ses activités administratives de manière à optimiser l'efficience et l'efficacité de sorte qu'un seul ministère mène sans frais certaines activités au nom de tous. Le coût de ces services, qui comprennent les services de paye et d'émission des chèques offerts par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, ne sont pas inclus à titre de charge dans l'état des résultats de la Commission.

b) Soldes des créditeurs à la fin de l'exercice entre apparentés

	2007	**2006**
	(en dollars)	
Créditeurs – Autres ministères et organismes	43 141	143 003